

Contrat Unique d'Insertion - CAE

Textes de référence : - Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion - Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion - Lettre circulaire Acoess n°2010-080 du 22 juillet 2010

Créé par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur le 1er janvier 2010 (dans les départements d'Outre-Mer entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2011). Le contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse aux employeurs du secteur non marchand. Pour les employeurs du secteur marchand, voir notre fiche sur le CUI-CIE.

[/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries - les mesures daide a lemploi/contrat unique dinsertion - cie_01.html](/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_unique_dinsertion_-_cie_01.html)

Employeurs concernés

Peuvent conclure un CUI-CAE les employeurs suivants :

- les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Conclusion du CUI

Avant toute embauche sous CUI-CAE, l'employeur doit conclure une convention avec l'Etat ou le conseil général et le salarié bénéficiaire. Il doit en outre, conclure un contrat de travail avec le salarié.

La convention individuelle

Une convention individuelle doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et :

- soit, pour le compte de l'État, Pôle emploi ou, dans le cadre des missions d'insertion professionnelle que l'Etat leur confie, un organisme participant au service public de l'emploi (agences de placement privées, organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.) ;
- soit le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département. Le président du conseil général peut déléguer tout ou partie de la conclusion et de la mise en oeuvre de cette convention individuelle à Pôle emploi ou à tout autre organisme qu'il désigne à cet effet ;

La convention de CUI doit être établie sur la base d'un formulaire réglementaire unique (CERFA n° 13998*01) disponible sur le site Service Public.fr à la page suivante :

<http://vosdroits.service-public.fr/R17900.xhtml>

Pour toute information complémentaire sur le contenu de la convention, consultez la fiche détaillée «le Contrat unique d'insertion (CUI) : dispositions générales» en ligne sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html>

Le contrat de travail

Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État. La durée de ce contrat ne peut être inférieure à 6 mois (sauf pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine où le

contrat peut être conclu pour une durée de 3 mois). Sa durée maximale est de 24 mois renouvellement compris ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. La durée hebdomadaire du travail ne doit pas être inférieure à 20 heures, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée. Pour en savoir plus sur la nature et la durée de ce contrat, consultez la fiche détaillée «le CUI-CAE» en ligne sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/contrats.109/le-contrat-unique-d-insertion.10998.html>

Pendant la durée de la convention, les titulaires d'un CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Exonérations sociales

L'exonération

Sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. Restent dues :

- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la part excédant la limite d'exonération,
- les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles,
- les cotisations salariales,
- le FNAL,
- le versement transport,
- la contribution solidarité autonomie,
- la CSG et la CRDS.

Suspension du contrat

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Rupture anticipée du contrat travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de verser à l'Urssaf, le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat. Ces cotisations doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail. Toutefois, les cotisations patronales de sécurité sociale exonérées au titre du CUI-CAE n'ont pas à être versées à l'Urssaf, lorsque le contrat est rompu avant la fin de la convention pour l'un des motifs suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- licenciement pour force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;

- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail.

De même, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CAE ou le CUI-CIE est un contrat à durée déterminée, en cas de :

- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;
- rupture anticipée pour faute grave ;
- rupture anticipée pour force majeure ;
- rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Modalités de déclaration

Pour la partie de la rémunération exonérée :

- Le Code Type de Personnel à déclarer sur votre BRC est le 420 (421 pour départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).
 - Cotisations applicables sur la totalité de la rémunération (T) : 1,15 % = Maladie (0,75 %), Solidarité (0,30 %), Vieillesse (0,10 %)
 - Cotisations applicables sur la rémunération limitée au plafond (P) : 6,65% pour la cotisation vieillesse
- Cotisation FNAL au taux de 0,10% CTP 332

CADRE 1		NOMBRE DE SALARIÉS (A REMPLIR DANS LES CASES)		DATE VERS. DES SALAIRES			
- AVANT PERÇU LES SALAIRES DÉCLARÉS CI-DESSOUS - FINISSET AU DERNIER JOUR DE LA PÉRIODE		PÉRIODE D'EMPLI					
CADRE 2		DECOMPTE DES COTISATIONS DUES					
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALARIÉS	CODES TYPES DE PERSONNEL	SALARIES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES
				AMALACT/FNAL CSG CRDS	AZ	TOTAL	
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT	420	T		1,15	*	1,15	
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT	420	P		6,65	*	6,65	
FNAL	332	P		0,10		0,10	

Pour la partie de la rémunération non exonérée :

Les sommes non exonérées au titre du CUI-CAE sont déclarées en utilisant les codes types de personnel de droit commun : « Cas général », code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Dans tous les cas :

- CSG/CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- En cas d'assujettissement au « FNAL supplémentaire » pour les employeurs de 20 salariés et plus: code type de personnel 236 au taux de 0,50% dû sur la totalité de la rémunération ;
- En cas d'assujettissement au versement transport : code type de personnel : 900 ;

Aides de l'Etat

Document d'information synthétique établi à la date du 05/04/12

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

La convention individuelle conclue pour permettre une embauche en CUI-CAE ouvre droit à une aide financière de l'Etat. Pour toute information concernant cette aide, vous pouvez consulter le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr à la page suivante :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html>

Principe de non cumul

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.